

Данный канал использовали работники как *первичного, так и вторичного* сегментов рынка труда: среди респондентов с высшим образованием – 44,5 %, со средним специальным – 31,7 %, с общим средним – 34,0 % и с профессионально-техническим образованием – 35,6 %. *Роль социальных сетей дифференцирована для различных возрастных групп*: в возрастной группе 18–30 лет ресурсы социальной сети при поиске работы использовали 2/3 респондентов, а в возрастной группе от 50 и старше данный ресурс задействовали менее 1/10 респондентов. Для молодежи использование социальных связей при трудоустройстве более значимо, поскольку объем их социального капитала невелик.

При *нормальном функционировании рынка труда* практика использования рекомендаций не замещает требований, предъявляемых к уровню квалификации, и не является механизмом дискриминации. Они могут дать *преимущество*, но лишь *ceteris paribus* (при прочих равных условиях), то есть после того, как будут учтены те характеристики кандидатов на рабочие места, на которые можно формально опираться при найме. В этом случае социальные отношения работают как *поддерживающая рыночный обмен структура*, дополняющая рыночные отношения работников и нанимателей, порождая тем самым «резонансный» тип экономического поведения. Если рекомендации и связи становятся единственно определяющим фактором трудоустройства, фактически превращаясь в протекцию, не поддерживая, а *замещая рыночный обмен*, это ведет к развитию таких негативных социальных последствий на рынке труда, как закрытость определенных сегментов рынка, «блат» и т. д., порождая «диссонансный» тип экономического поведения [8].

В 2012 г. результативность использования социальных сетей (обращений к знакомым, родственникам) как канала трудоустройства снизилась, по сравнению с 2008 г. (2008 г. – 40,1 %, 2012 г. – 30,8 % респондентов), за счет возрастания эффективности прямых обращений

к работодателю, в отделы кадров. Однако данные исследования показали, основной функцией социальных сетей на белорусском рынке труда является информационное посредничество, направленное на *дополнение* рыночных отношений работников и нанимателей, и порождающее тем самым «резонансный» тип экономического поведения. В качестве основных причин найма их на работу 2/3 респондентов, использовавших ресурсы социальных сетей, указали на «знания и опыт работы», 2/5 – на «деловые качества, коммуникабельность», и только менее 1/10 – на «связи и знакомства».

ЛИТЕРАТУРА

1. Edwards, R. Market Segmentation / R. Edwards, M. Reich, D. Gordon. – N.Y., 1975. – 467 p.
2. Loveridge, R. Theories of Labour Market Segmentation / R. Loveridge, A. Mok. – Brussels, 1979. – 328 p.
3. Реализация активных мер политики занятости // Министерство труда и социальной защиты населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Kopija-Realizatsija-aktivnyx-mer.pdf>. – Дата доступа: 02.05.2013.
4. Статистика поиска // Яндекс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wordstat.yandex.ru/>. – Дата доступа: 02.05.2013.
5. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / Е.И. Кухаревич [и др.] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012 г. – 278 с.
6. Сивуха, С.В. Социальная связь / С.В. Сивуха // Социология: энциклопедия / сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко и др. – Минск: Книжный Дом, 2003. – С. 406–407.
7. Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу / сост. и науч. ред. В.В. Радаев. – М.: РОССПЭН, 2002. – 280 с.
8. Соколова, Г.Н. Социальные сети в системе трудовых отношений / Г.Н. Соколова, Н.Н. Сечко, Е.В. Таранова, О.В. Кобяк. – Минск: Право и экономика, 2008. – 135 с.

SUMMARY

The main characteristics and methodological approaches to the study of the channels of employment have been described in the article. The analysis of the functioning of the channels of employment in the Belarusian labor market has been carried out on the basis of national case studies of the Institute of Sociology of NAS of Belarus in 2008 and in 2012. Their main characteristics and differentiation of the segments of the labor market have been identified.

Поступила в редакцию 17.06.2013 г.

УДК 316.334.22–053.6

Е.В. Таранова,

кандидат социологических наук, старший научный сотрудник
Института социологии НАН Беларуси

СТАБИЛЬНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА БЕЛОРУССКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Молодежь как социально-демографическая часть населения является более активной и мобильной в своем трудовом поведении по сравнению с другими возрастными

группами трудовых ресурсов и может характеризоваться менее стабильной занятостью на белорусском рынке труда. Последнее приобретает важное значение, поскольку сохране-

ние стабильной ситуации в сфере занятости является одним из основных приоритетов социально-экономического развития, что определено в государственных программах и на что направлены меры государственной социальной политики в области занятости [1]. Вместе с тем в последние десятилетия во многих развитых странах занятость становится все менее стабильной, гарантированное рабочее место у одного нанимателя встречается все реже, а частая смена работы превращается в норму [2, с. 123].

Статистические данные о текущем рынке труда, который определяется числом вакансий и лиц, занятых поиском работы, свидетельствует о его стабильности, что выражается в низком уровне официальной безработицы. По данным Национального статистического комитета, уровень зарегистрированной безработицы в Беларуси в конце 2012 г. составлял 0,5 % от экономически активного населения, а численность зарегистрированных безработных на одну заявленную вакансию – 0,4 соискателя [3, с. 18], то есть условно на одного работника претендовало два нанимателя. Стоит отметить, что по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь среди зарегистрированных безработных доля молодежи в возрасте от 16 до 29 лет составляла 37,7 % [4].

Институтом социологии НАН Беларуси в конце 2012 г. был проведен республиканский социологический опрос в рамках исследования «Социологический анализ эффективности функционирования рынка труда Республики Беларусь в условиях экономических преобразований». Выборочно совокупность опроса (2530 респондентов) репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам. Доля молодежи в возрасте от 16 до 31 года составила 760 респондентов (30 % от выборки), из них 496 работающих (65,2 %) и 265 неработающих (34,8 %) молодых людей. Социально-профессиональная структура опрошенной работающей молодежи следующая: руководители различного уровня (10,6 %), служащие и специалисты производственной и непроизводственной сферы (35,3 %), рабочие промышленности (34,7 %), работники сельского хозяйства (6,1 %),

предприниматели и самозанятые (2,5 %); студенты, имеющие подработку (6,4 %). Среди неработающих молодых людей более половины – это учащиеся или студенты; 1/3 определили свой социальный статус как «безработный» (из них только 9,1 % зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите населения, то есть имеют официальный статус безработного); 1/10 – это женщины, занятые домохозяйством или находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

Стабильность занятости работающей молодежи в контексте настоящего исследования характеризуют такие показатели, как тип и форма занятости, форма и срок трудового договора (контракта), оценки перспектив сохранения рабочего места и вероятности потери работы. Данные социологического опроса показали, что большинство молодых респондентов работают по найму, на постоянной основе полный рабочий день или неделю. Самостоятельно занятых – менее 8 %; непостоянно занятых – чуть более 5 % (таблица 1).

Кроме типа занятости и формы найма к показателям стабильности рабочего места относят форму и срок трудового договора (контракта), которые оговариваются заранее и закладываются в его условия. Для обеспечения стабильной занятости на данном рабочем месте заключается бессрочный трудовой договор между работником и работодателем. Это, естественно, не дает гарантий пожизненного найма, однако значительно повышает издержки работодателя, если впоследствии он решит уволить работника. В результате трудовые отношения приобретают относительно стабильный характер. В другом случае, когда контракт заключается на определенный фиксированный срок, работодатель и работник либо заранее знают дату прекращения его действия, либо осведомлены о том, при наступлении каких конкретных событий он будет расторгнут, что сокращает издержки нанимателя, связанные с расторжением трудовых отношений, и придает им значительно менее стабильный характер.

На сегодняшний день в Беларуси, по данным проведенного исследования, преобладает контрактная форма найма как среди моло-

Таблица 1 – Тип и форма занятости молодых работников

Тип занятости		Форма занятости	
Постоянная с полным рабочим днем (неделей)	81,0 %	Работа по найму у работодателя	89,2 %
Постоянная с неполным рабочим днем (неделей)	12,2 %	Работодатель, учредитель, акционер	3,5 %
Непостоянная (временная, сезонная, разовая)	5,4 %	Самостоятельная занятость	4,3 %
Другое	1,4 %	Другое	2,9 %
Всего (ответивших)	100 %	Всего (ответивших)	100 %

Таблица 2 – Форма оформления трудовых отношений между молодыми работниками и работодателями

Форма и сроки трудовых договоров, контрактов	
Бессрочный трудовой договор	25,0 %
Трудовой контракт, в том числе сроком на:	62,8 %
– 1 год	22,4 %
– 2 года	10,7 %
– 3 года	13,1 %
– 5 лет	13,7 %
Временный трудовой договор (сезонная работа, временная работа, замена работника в декретном отпуске и др.)	5,6 %
Трудовые отношения официально не оформлены, есть устная договоренность	6,6 %
Всего (ответивших)	100 %

Таблица 3 – Оценки молодыми работниками вероятности потери работы

	Вопросы-индикаторы			
	Существует ли лично для Вас угроза потери работы?		Если с Вами заключен трудовой контракт, как Вы считаете, будет ли он продлен после его истечения?	
Оценки вероятности потери работы	«Да» – 2,6 %	} 7,0 %	«Нет» – 4,0 %	} 8,9 %
	«Скорее всего да» – 4,4 %		«Скорее всего нет» – 4,9 %	
Оценки уверенности в сохранении работы	«Нет» – 40,4 %	} 76,7 %	«Да» – 37,6 %	} 71,3 %
	«Скорее всего нет» – 36,3 %		«Скорее всего да» – 33,7 %	
Затруднились ответить	16,3 %		19,8 %	
Всего (ответивших)	100 %		100 %	

дых работников, так и у работников среднего и старшего трудового возраста. Так, по трудовым контрактам работают почти 2/3 молодых респондентов, у 1/4 трудовые отношения оформлены бессрочным трудовым договором. Временный трудовой договор отметили 5,6 % опрошенных молодых людей, а неоформленные трудовые отношения (т. н. «устную договоренность») – 6,6 % (таблица 2). В целом, если определять масштабы нестабильно занятых работников по форме оформления трудовых отношений, то объем нестабильно занятой опрошенной молодежи составляет чуть более 1/10 (5,6 % + 6,6 %).

В условиях преобладания контрактной формы найма, стабильность занятости может рассматриваться с точки зрения продолжительности трудового контракта: чем больше срок трудового контракта, тем более стабильным может считаться занятость. Сроки трудовых контрактов, на которые чаще всего оформляются трудовые отношения, согласно ответам молодых работников, следующие: 1 год (22,4 % молодых респондентов), 3 года (13,1 %) и 5 лет (13,7 %). Гораздо реже (10,7 %) трудовой контракт заключается на 2 года (таблица 2).

Несмотря на то, что 2/3 молодых людей трудятся по контрактам сроком до 3-х лет, это практически не влияет на их уверенность в стабильности занятости, поскольку большинство из них (71,3 %) считают (с той или иной степенью уверенности), что трудовой контракт будет продлен после окончания его срока. Сомневаются в продлении трудовых отношений с работодателем 8,9 % молодых респондентов. Достаточно высок удельный вес (19,8 %) тех респондентов, кто затруднился ответить на данный вопрос (таблица 3).

Схожие распределения, которые также говорят в пользу стабильности занятости молодых работников, мы получаем в ответах на вопрос о том, существует ли для них угроза потери работы. Среди молодых респондентов 76,7 % считают, что скорее всего им не грозит увольнение, а 7,0 % отмечают такую вероятность. Значима доля тех респондентов (16,3 %), кто затруднился ответить определенно о наличии угрозы потери работы (таблица 3).

Вместе с тем молодежная группа работников традиционно характеризуется активным трудовым поведением и трудовой мобильностью, которые могут быть проанализированы

с помощью таких социологических индикаторов, как трудовой стаж у одного нанимателя, наличие дополнительной работы, трудовая мотивация, трудовой потенциал, конкурентоспособность на рынке труда.

Данные исследования показывают, что молодежь чаще меняет работу, чем работники старших возрастов, поскольку многие из них находятся в начале своей трудовой карьеры, а также в процессе поиска наиболее подходящего рабочего места. Среднее значение продолжительности работы у нынешнего нанимателя для молодежной группы опрошенных, рассчитанное нами по данным опроса, составило 3,2 года, что в 3 раза меньше, чем в целом для опрошенного населения. По молодежной выборке, 1/3 работающей молодежи имеет стаж менее 1 года, 1/4 – от 1 до 2 лет, чуть более 1/5 – от 3 до 5 лет.

Молодые люди на рынке труда характеризуются довольно высокой конкурентоспособностью. В случае потери работы 70,1 % респондентов уверены, что легко, либо с небольшими усилиями, смогут найти равноценную работу (таблица 4).

Своей нынешней работой в целом удовлетворены более 2/3 опрошенных молодых

людей, чего нельзя сказать об оплате труда: только 35 % работающей молодежи в той или иной степени удовлетворены получаемой заработной платой. Поэтому у большинства молодых людей основным мотивационным фактором трудовой деятельности является хорошая оплата труда. Трудовая мотивация молодежи в контексте мотивационно-гигиенических факторов трудовой деятельности (разработанной профессором Г.Н. Соколовой на основе концепции Ф. Герцберга [5, с. 258–269]) имеет материальную направленность: среди молодых респондентов 86,9 % сказали, что им наиболее важно в работе зарабатывать хорошие деньги, 64,1 % отметили значимость хороших условий труда. Довольно высокое значение для молодежи имеет социально-психологический климат на работе: 61,8 % респондентов считают, что важно работать в хорошем коллективе (таблица 5). Значительно ниже частота выбора т. н. *мотивационных* факторов, определяемых личностно-профессиональными характеристиками работников, к которым относятся самостоятельность в работе (31,7 % респондентов), возможность продвигаться по службе (23,1 %), значимость работы с квалифицированными коллегами (21,0 %) и др.

Таблица 4 – Конкурентоспособность молодых работников на рынке труда

Вопрос-индикатор: «В случае потери работы, сможете ли Вы найти равноценную работу?»	
Легко смогут найти себе равноценную работу	29,7 %
Смогут найти работу с небольшими усилиями	40,4
С большим трудом смогут найти другую работу	15,8
Считают, что найти равноценную работу практически невозможно	3,2
Затруднились ответить	10,9
Всего (ответивших)	100,0

Таблица 5 – Значимые факторы трудовой деятельности молодых работников

Вопрос-индикатор: «Что для Вас наиболее важно в работе?»	
<i>Гигиенические факторы</i>	
Зарабатывать хорошие деньги	86,9 %
Иметь хорошие условия труда	64,1 %
Работать в хорошем коллективе	61,8 %
Работать без перегрузок	35,4 %
Иметь престижную работу	29,3 %
<i>Мотивационные факторы</i>	
Быть относительно самостоятельным в работе	31,7 %
Успешно продвигаться по службе, делать карьеру	23,1 %
Работать с квалифицированными коллегами	21,0 %
Полно использовать свои знания, опыт, квалификацию	20,1 %
Работать над интересными, новыми направлениями	11,4 %

Молодежная группа работников обладает трудовым потенциалом и ее представители могли бы его реализовывать: 38,2 % респондентов отметили, что могли бы работать гораздо больше и лучше, если бы это повлияло на повышение зарплаты; еще 31,8 % смогли бы работать больше, но ненамного. То есть трудовой потенциал молодежи может быть реализован посредством повышения уровня трудовых доходов. Именно стремление повысить свои доходы является основной причиной, по которой молодые люди ищут и трудятся на дополнительной работе. Результаты социологического опроса показали, что за последние 2–3 месяца, предшествующих опросу, постоянную дополнительную занятость имели 8,8 % (по основному месту работы или в другой организации), а нерегулярную (случайные заработки и приработки) – 20,5 % респондентов. Искали дополнительную работу 9,1 % молодых работников. Основным мотивом дополнительной занятости выступает необходимость повысить уровень своих доходов (83,8 % молодых респондентов).

Таким образом, социологический анализ специфики занятости молодых работников и их трудового поведения, показывает, что трудовая деятельность молодежи в целом характеризуется традиционностью форм. Более 80 % молодых работников трудятся на постоянной основе по найму, полный рабочий день (неделю). Несмотря на преобладание контрактной формы найма, большинство (более 70 %) молодых людей уверены в стабильности своей занятости у нынешнего нанимателя и не боятся безработицы. Кроме того, более 2/3 опрошенной молодежи считают, что в случае потери работы, им будет несложно найти другую равноценную замену. Если своей работой в целом молодые люди, в большинстве своем, довольны, то уровнем оплаты труда не удовлетворены 2/3 опрошенной молодежи. Возможно поэтому, трудовое поведение молодых работников характери-

зуется ярко выраженной ориентацией на получение достойного дохода, который является основным мотивационным фактором как основной трудовой деятельности, так и их вторичной занятости (30 % молодежи имеют дополнительную работу). В целом, почти 1/3 работающей молодежи проявляют *активный* характер трудового поведения – стараются повысить свой доход, например, с помощью дополнительной работы, подработок. Более 1/3 молодых респондентов при решении материальных проблем стараются жить по средствам, то есть *адаптируются* к сложившейся ситуации. Пассивность склонны проявлять 1/4 молодых работников снижают уровень потребления, если сталкиваются с финансовыми проблемами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2013 год // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=C21201211&p1=1>. – Дата доступа: 02.05.2013.
2. Карабчук, Т.С. Непостоянная занятость: исходные представления и проблемы измерения в России / Т.С. Карабчук // Экономическая социология. – 2010. – Т. 11. – № 5. – С. 123–150.
3. Беларусь в цифрах: статистический справочник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 97 с.
4. Состояние рынка труда // Министерство труда и социальной защиты населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. – Дата доступа: 02.05.2013.
5. Соколова, Г.Н. Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы / Г.Н. Соколова. – Минск: Беларус. навука, 2010. – 460 с.

SUMMARY

Employment of young Belarusians on the labor market is analyzed in the article. Sociological indicators, as employment type (stable, changeable), a form and duration of the employment contract, probabilities of work loss are considered. The labor behavior of young workers is characterized by labor motivation, competitiveness of young workers, labor potential and prevalence of secondary employment among youth.

Поступила в редакцию 02.05.2013 г.

УДК 316.346.2–053.6:368.1

Н.И. Яковлева,
аспирант Института социологии НАН Беларуси

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В начале 90-х годов Беларусь претерпела масштабную трансформацию, связанную с изменением и перестройкой всех общественных систем. Сложившаяся в постсоветский период ситуация характеризовалась высоким уровнем социальных рисков, среди которых

наибольшую значимость имели рост безработицы и падение уровня жизни населения [1, с. 297]. Радикальные преобразования в экономической сфере государства повлекли за собой необходимость проведения реформ и в социальной сфере общества.